

创新原动力何以生成——行为张力、个体微能力与组织更新的跨学科解释

蔡博文¹ 赵梓翔¹

(¹ 吉林外国语大学 中国 吉林省 长春 130000)

摘要：生成式人工智能加速了知识生产，也使创新教育面临一个更具体的问题：当既有答案随时可得，学习者和组织凭什么发现值得解决的问题，并把不确定性转化为行动？本文以“创新原动力”为研究对象，尝试为前期提出的个体微能力与组织战略创业建立跨学科解释。本文以威尔森的“大融合”为方法论参照，引入奥地利学派的市场过程观，并审慎借鉴经济生物学、耗散系统和神经可塑性研究。本文把创新原动力理解为行动者处理现实错配的一组能力。发现问题后重新审视已有认识，以成本可控的方式尝试，再据社会反馈调整判断。好奇、观察、联想和再框架负责处理个体感受到的张力。当这些微能力进入组织，制度安排、资源投入与试错边界会决定它们能否支持战略创业。据此，文章提出“张力感知-认知加工-行动试探-价值反馈”的跨层次框架，用来解释能力在行动中生成的过程，以及个体动能进入组织后发生的变化。自然科学在此仅作横向参照，核心论证仍立足于教育情境、组织制度和价值判断。这是一项理论建构研究，它在创新教育与战略创业之间建立了可供后续检验的联系。

关键词：创新原动力；大融合；行为张力；微能力；战略创业；神经可塑性；反脆弱

基金项目：2023 年吉林省高等教育教学改革研究课题 JLJY202382506500

DOI: 10.64549/jtii.v1i4.78

How Kinetic Originative Power Emerges: A Transdisciplinary Explanation of Behavioral Tension, Individual Micro-capabilities, and Organizational Renewal

Bowen Cai¹ Zixiang Zhao¹

(¹Jilin International Studies University, Changchun, Jilin, China, 130000)

Abstract: The rapid development of generative artificial intelligence has transformed knowledge production and raised a concrete question for innovation education: when existing answers are readily available, what enables individuals and organizations to identify problems worth solving and turn uncertainty into action? This conceptual study develops a transdisciplinary explanation of Kinetic Originative Power, linking individual micro-capabilities with strategic entrepreneurship at the organizational level. It takes E. O. Wilson's idea of consilience as a methodological reference, draws on the Austrian School's process view of markets, and makes cautious use of work on economic biology, dissipative systems, and neural plasticity. Kinetic Originative Power refers to an actor's capacity to notice a mismatch in a real situation, reconsider an initial interpretation, undertake a manageable trial, and revise judgment in light of social feedback. Curiosity, observation, association, and reframing shape how individuals work on behavioral tension. Once these micro-capabilities enter an organization, their effects depend on institutional arrangements, access to resources, and the boundaries placed around experimentation. The article develops a cross-level framework comprising tension perception, cognitive processing, action experimentation, and value feedback. It traces the generation of capability through action and the conditions under which individual impetus contributes to organizational renewal. Natural-science perspectives serve as bounded heuristic references. The main argument remains grounded in educational settings, organizational institutions, and normative judgment. The study thus connects individual micro-capabilities with organizational renewal while preserving the distinct evidentiary limits of the disciplines involved.

Keywords: Kinetic Originative Power; Consilience; Behavioral Tension; Micro-capabilities; Strategic Entrepreneurship; Neural Plasticity; Antifragility

一、问题提出：创新原动力需要解释什么

人工智能正在改变知识的获得方式。过去，学生要花很长时间寻找资料、整理概念，今天，生成式人工智能可以迅速给出结构完整的答案。知识变得容易取得，并没有使创新自然发生，相反，新的困难更加突出。学习者是否知道什么问题值得追问，能否识别答案中的缺口，又是否愿意承担把想法推进为行动的麻烦。组织也面对相似处境，技术工具越来越强，真正稀缺的仍是发现问题、重新组织资源和接受现实检验的能力。

蔡博文曾将“创新原动力”界定为学习者在不确定情境中发现问题、识别机会、整合资源、推动行动并创造价值的行动取向微能力系统[1]。这一概念来自创新创业教学。课堂上经常可以看到，学生知道许多创新方法，却未必会主动观察；能够提出想法，也可能停在第一次表达；完成一次项目，不等于形成了可以迁移的能力。创新教育若只增加知识和活动数量，很难回答能力怎样产生。

围绕这个问题，创新原动力研究逐渐形成三个相互关联的层次。第一个层次讨论学生可以训练的微能力，关心好奇、观察、联想和再框架如何进入行动。第二个层次转向组织，考察个体的行动动能怎样被组织接住，进而成为机会发现、资源重组和战略更新。本文处理第三个层次，前两个层次为何能够连接，创新行动为什么常在失衡和压力中出现，个体经验又怎样进入组织与社会的价值交换。

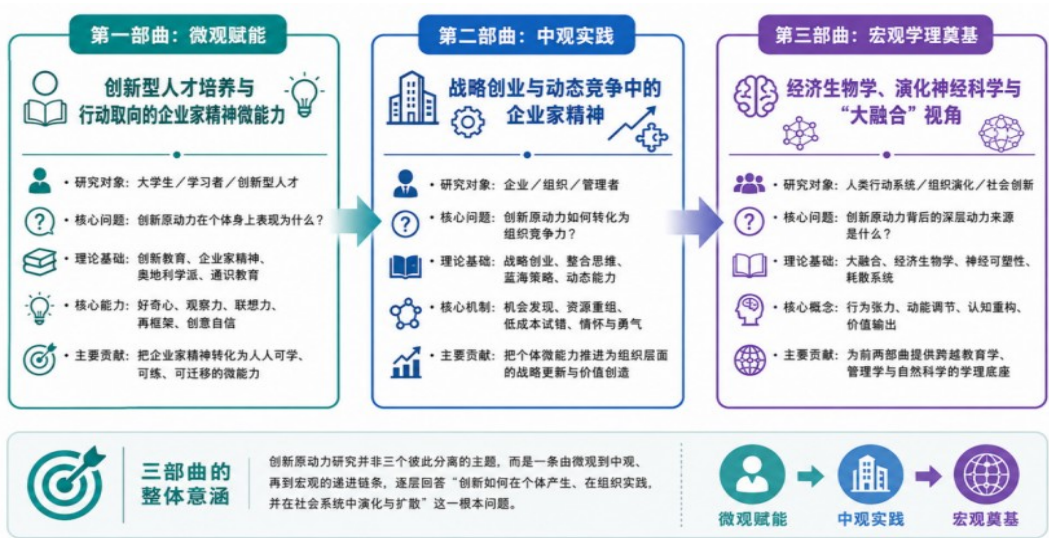


图1 创新原动力研究的三个层次。资料来源：作者自绘。

这个研究安排容易产生一种误解，仿佛第三层可以用自然科学为教育学和管理学提供最终答案。本文没有这样的企图。人的创新行为包含身体和认知基础，也受到文化、制度、历史和价值选择的影响。神经科学能够说明学习经验留下的生物学变化，却不能决定什么问题值得解决。复杂系统理论可以帮助我们理解开放系统如何面对扰动，但无法直接推出组织应采取哪一种战略。本文借助不同学科，是为了澄清创新原动力的生成过程，并在这些理论的边界。

据此，文章追问三个问题。现实中的失衡怎样成为行动者可以感知的张力？个体微能力如何加工张力并形成试探性行动？当行动进入组织，哪些条件决定它被放大、修正或压抑？这三个问题构成后文的论证主线，也把“创新原动力”从一个倡导性概念推进到可以讨论其来源、过程和限制的理论命题。

二、从均衡隐喻回到行动过程

均衡分析为现代经济学提供了重要工具。问题出现在分析工具被扩大为理解现实行动的唯一图景以后，真实市场并不会等到信息充分、偏好稳定时才开始运行。行动者依据局部知识作出判断，判断可能错误，后来的价格变化和他人行动又迫使其修改计划。创新就在这种尚未完成的协调过程中出现。

米塞斯把行动放在经济分析的起点。人在不满意现状、又相信行动能够改善处境时才会选择行动[2]。这一理解提示我们，行动总包含现实状态与期望状态之间的差距。哈耶克讨论分散知识时，进一步指出任何单一主体都不可能掌握社会中全部、具体而及时的知识[3]。市场协调依赖行动者不断发现信息并调整判断。柯兹纳由此把企业家警觉性放进市场过程：机会不是写在一张等待领取的清单上，它会随着行动者对价格差异、需求变化和知识缺口的注意而显现[4]。

这些观点改变了创新研究的提问方式。与其先列出创新者应具备哪些特质，不如观察行动者何时意识到旧解释已经不够。学生发现教材概念无法解释眼前现象，创业者注意到用户仍在忍受某种不便，组织发现过去成功的业务模式正在失效，这些时刻都有一个共同点：现实与原有认识发生错位。本文把这种被行动者感知到的错位称为“行为张力”。

现实中的压力常常先引起逃避、防御或对熟悉路径的依赖，探索只是其中一种可能反应。行动者需要把模糊的不安说成一个可以着手的问题，同时找到成本可承受的尝试方式。创新原动力所处理的，正是这段从感到错位到开始行动的过程。行动者如何理解压力，手上又有多少试探空间，会实际改变后续反应。

普里戈金与斯唐热关于开放系统和耗散结构的讨论，为理解这种过程提供了启发：系统远离平衡时，扰动可能使原有结构失稳，也可能在能量与信息持续交换中形成新的有序状态[5]。这里的借用有严格限度。社会组织与热力学系统分属不同层次，本文只取其中一点作为参照：稳定状态仍可以包含持续调整，扰动带来什么结果，与系统内部如何组织有关。沿着这一思路，创新可以被理解为旧秩序失效后对新秩序的实际寻找。

这里还要区分“失衡”与“张力”。失衡描述客观状态，例如技术变化快于制度调整，用户需要与现有供给不相吻合。张力则是行动者对这种状态的主观感受和解释。同一项技术变化，有人视为威胁，有人从中看到新的工作方式，也有人根本没有注意。客观失衡只有进入行动者的经验，被命名为一个需要处理的问题，才会形成行为张力。这个区分避免了环境决定论，也说明为什么相似环境中的个体和组织会采取不同反应。

张力还具有方向。仅仅感到压力，行动者可能更依赖熟悉规则，以便尽快恢复安全感。当问题可以被说清，尝试又不至于带来难以承受的后果，探索才有可能开始。因而，这里真正值得追问的是：行动者能从哪里获得解释问题的资源，又在什么范围内可以尝试。教育和组织制度对这两个条件有直接影响。问题能否被重新解释，失败后能否获得反馈，往往就在这些具体安排中决定。

三、行为张力的动机结构：自我需要与他人处境

创新为何值得行动，还涉及动机。只用个人利益解释创新，会忽略许多行动者对他人处境的敏感，把创新描述成纯粹利他，又无法说明持续投入所需要的自我驱动。亚当·斯密在《道德情操论》中以“同感”解释人如何想象他人的感受，同时也承认行动者无法完全离开自身立场[6]。这种双重视角为理解创新动机提供了较为真实的起点。

科里的经济生物学把自我保存与社会情感放在同一套行为动力中考察。他认为，人类行动同时受到自身生存发展和社会连结需要的影响，经济行为不能被压缩为单一的自利计算[7][8]。这一论点用于创新研究时，重点不在建立新的生物决定论，而在提醒我们：一个问题之所以能够形成行动张力，常常因为它同时触及行动者自身与他人的处境。

企业家希望实现收益，需要先提供别人愿意接受的产品或服务；教师希望改进课程，必须理解学生究竟在哪一步遇到困难；组织寻求竞争优势，也要看到用户、合作伙伴或社会制度中尚未被满足的需要。自我实现为行动提供持续投入的理由，他人处境则使行动有了价值指向。二者相遇以后，创新才可能从个人表达转向社会交换。

这也解释了观察和厚描述在创新教育中的位置。学生若只从自己的想象出发，很容易把“我觉得有用”当成用户需要。进入具体场景、记录反复出现的行为、听懂对方没有直接说出的顾虑，问题的边界才会改变。共情在这里不是温柔的态度标签，它承担信息功能，使行动者接触原先看不到的限制。与此同时，只有理解而没有行动，仍不足以形成创新。创新原动力将对他人处境的感受推进到可检验的方案，并允许现实反馈纠正最初的善意。

奥地利学派所说的机会发现也可以在这里得到补充。价格差异和需求缺口不会对所有人发出同样信号。行动者过去的经验、所处位置和关心对象，都会影响他能看见什么。机会警觉性因此含有关系维度：创新者在他人已经习惯的麻烦中看见尚未解决的问题，同时愿意投入时间和资源验证判断。行为张力既来自现状对自身目标的阻碍，也来自行动者对外部需要的回应。

四、个体微能力：张力怎样被加工

在个体层面，本文不按人格特质罗列创新原动力。好奇、观察、联想、再框架和创意自信各自承担不同任务，它们在实际行动中前后相接。教育是否使能力发生变化，要回到这些动作中观察。

“微能力”以最小的行动—反馈循环为观察单位。例如，学生在访谈中发现原先的假设站不住，回去改写问题，隔几天又带着新问题进入现场。规模虽小，其中已经出现观察、判断和再行动的痕迹。单看活动名称或最后的作品，这些痕迹很容易被遮住。评价时还应追问：学生根据什么改了原有判断，第二次行动与第一次相比有何变化，以后遇到类似问题时能否再做一次。这些过程证据比一件完成品更接近本文所说的能力。

从这个角度看，创新微能力具有递归性。一次观察改变问题定义，新的问题又要求补充材料；行动结果进入反思，反思随后影响下一次行动。能力在反复调用中逐渐稳定，也在跨情境使用时显露可迁移性。教育评价若只看最终作品，容易把团队成果、资源优势或偶然灵感误认为个人能力。更有意义的证据来自过程：学生提出过什么假设，依据何种反馈修改，第二次行动与第一次相比发生了什么变化。这些痕迹使“创新原动力可以培养”从理念转向可观察的判断。

好奇心首先延缓过早关闭问题。面对异常信息，人很容易用已有类别迅速解释，随后停止追问。好奇心使学习者愿意承认“我还没有弄懂”，并把认知缺口保留下来。这个动作很小，却决定后续是否还有探索空间。课堂训练好奇心，重点可放在疑问的质量上：哪个疑问来自事实冲突，哪个疑问只是缺少资料，哪个疑问可能改变原有问题的定义。

观察力把问题带回具体情境。抽象地谈“用户需要便利”，几乎不会产生可行动的信息；记录用户在哪个环节停顿、怎样绕开某项程序、为什么重复抱怨，才可能发现设计和制度中的缺口。观察的价值来自细节及其关系。它要求学习者暂时控制评价冲动，让现场材料先于解决方案进入判断。

联想力处理的是经验之间的连接。新的方案很少凭空出现，往往来自原本分离的知识、场景或资源被重新组合。联想若缺少问题约束，容易变成随意发散；有了真实情境，跨域连接才会围绕某个缺口工作。再框架则进一步改变提问方式。一个团队反复优化答案却没有进展，问题可能出在最初的定义。改变服务对象、时间尺度或价值目标，原来不可解的问题有时会出现新的入口。

创意自信位于行动之后。口头鼓励可以降低畏惧，却很难产生稳定信念。学习者完成一次小规模尝试，得到反馈，修改方案后再行动，才会积累“我能够处理未知问题”的经验。创意自信因此带有历史性，它记录了行动者过去如何面对失败。教育若把失败直接转化为成绩惩罚，学生会倾向选择安全答案；如果任务允许低成本试错，又要求学生解释如何修改，失败才可能成为能力形成的材料。

神经可塑性研究为“经验能够改变学习方式”提供了生物学依据。坎德尔关于学习与记忆的研究说明，反复经验与长期记忆涉及突触层面的变化[9]。从这项研究不能直接推出“好奇心训练会形成某种创新脑”，也不能把复杂能力定位到单一脑区。较为稳妥的结论是，能力培养需要持续经验，短暂活动和一次成果不足以证明稳定改变。教育的作用体现在任务、反馈和反思不断重复后，学习者逐渐形成新的注意习惯、解释方式和行动路径。

塔雷伯的反脆弱概念补充了压力与学习的关系。有些系统经受波动后会受损，有些只能恢复原状，也有系统能够借由适度扰动改善结构[10]。创新教育不能据此美化伤害或无限增加压力。反脆弱的教学意义在于设计可承受的挑战、限制失败成本，并让反馈进入下一轮行动。微能力在这样的循环中生成，表现为学习者处理张力的方式发生了变化。

五、组织层：个体动能怎样成为战略创业

个体具有创新微能力，组织不一定随之创新。成员发现的问题可能被层级过滤，跨域建议可能因部门边界而搁置，一次失败也可能终止后续实验。由个体到组织并不存在自然放大的通道。创新原动力进入组织后，要经过制度、资源配置和权责关系的重新组织。

这个转换包含一个经常被忽略的选择过程。组织每天都会接收到大量问题和建议，不可能全部投入资源。谁有权界定问题，什么证据可以让一个弱信号获得注意，实验进行到何种程度才有资格进入正式决策，这些规则决定个体动能的去向。若组织只接受能够立即量化回报的建议，早期机会很难得到验证；若任何想法都以创新名义获得资源，组织又会失去判断。战略创业需要一套筛选机制，让弱信号有机会进入，同时要求它在推进过程中逐步接受证据检验。

战略创业研究同时关注机会寻求与优势寻求。Ireland、Hitt 与 Sirmon 指出，组织需要把创业行动与战略资源管理结合起来，才能持续创造价值[11]。小型创业组织通常更敏感于机会，却未必具备形成竞争优势所需的资源；成熟组织拥有资源和既有优势，又可能因成功经验而迟钝。战略创业的困难，就在两种行动逻辑之间建立联系。

创新微能力可以帮助理解这一联系怎样发生。成员的好奇和观察为组织带来弱信号，联想使不同部门的知识发生连接，再框架则帮助团队质疑既有业务定义。然而，这些动作能否留下来，取决于组织如何回应。管理者若要求新想法在最初阶段就证明完整回报，探索会被过早终止；资源若全部锁定在成熟业务，成员即使发现机会也无法验证；失败只被追究责任，团队便会隐藏问题。组织需要为小规模实验配置时间和资源，也要建立从实验结果回到战略决策的渠道。

容错要与绩效要求同时存在。低成本试错有明确边界：团队要说明假设，记录过程，控制风险，并根据结果决定继续、调整或停止。对学习过程的保护也有条件，同一种错误反复出现时，组织就应追查问题究竟出在假设、执行还是反馈。一次未成功的实验只有被整理成可共享的知识，才会进入组织的集体能力。

资源配置则把筛选结果变成组织行动。许多企业设有创意征集，却没有可支配时间、测试预算和跨部门协作权限，建议因此停在表达层面。反过来，少量资源若能随着证据逐步增加，组织可以在控制风险的同时保留探索。资源承诺应当跟随学习进展逐步调整，避免在早期作一次性押注。个体提出的机会经过数轮验证后，才有可能进入组织战略；组织也通过这个过程修正原有的优势定义。

情怀和勇气也在组织层获得具体含义。情怀为机会选择提供方向，使组织愿意处理那些短期回报不高、却真实存在的问题；勇气表现为在信息不完全时推进可控实验，并承担决策后果。缺少价值方向，创新可能滑向追逐热点；缺少行动勇气，组织即使看见问题，也会继续等待确定答案。二者要通过预算、授权、评价和领导行为进入日常运作，才不会停在口号中。

组织可以被理解为一个持续与外部交换信息和资源的开放系统。市场竞争、技术变化、用户抱怨和制度调整不断形成扰动。耗散系统理论在这里仍只是启发性参照：扰动是否带来新秩序，取决于内部能否重组信息和资源。战略创业就是这种组织化过程。它把零散的个体动能转化为机会识别、资源重配和连续实验，并在反馈中更新既有优势。

六、跨层次框架：从行为张力到价值反馈

前文的论证可以归纳为四个彼此往返的过程：张力感知、认知加工、行动试探和价值反馈。四者在实际行动中常会折返。新反馈可能迫使行动者重新命名问题，一次试探也可能暴露原先没有注意到的张力。因而，图2中的箭头用来标记可能发生的转换，阅读时不应将它看成时间平均分配的固定流程。

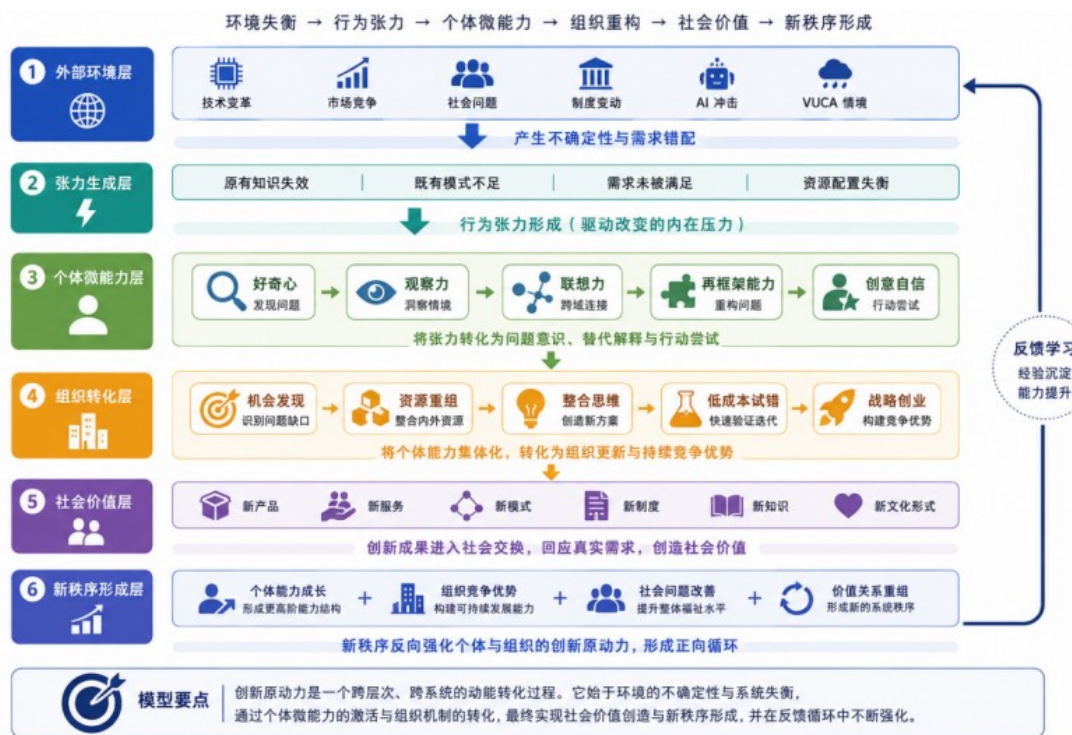


图2 创新原动力的跨层次动能转化框架。资料来源：作者自绘。

张力感知把环境变化转化为问题。技术冲击、市场竞争和制度调整只是背景，行动者需要意识到原有知识不足、既有模式失效或真实需求没有被满足。个体所处位置不同，感受到的张力也不同。这个环节决定创新从哪里开始，同时提醒研究者不能把外部压力直接当成创新原因。

认知加工由微能力承担。好奇心保留疑问，观察力补充情境，联想与再框架改变解释结构。加工不会自动产生正确答案，它只是让行动者形成一个比原先更可检验的判断。行动试探随后把判断带入现实。原型、访谈、实验、方案和小规模市场测试都可能成为试探形式。行动的关键是成本可控、结果可记录，并允许下一轮修改。

价值反馈发生在社会交换中。一个想法只有进入他人使用、组织运作或制度实践，才会显露真实价值。反馈可能证明方案有效，也可能揭示新的成本和伦理问题。创新原动力并不保证每次创新成功，它使行动者能够从结果中继续学习。价值反馈回到个体，会改变其经验和信心；进入组织，则可能改变资源配置、工作流程和战略判断。

跨层次转换最容易在个体与组织之间中断。个体发现问题，组织没有接收渠道；组织允许试验，评价制度却只奖励短期结果；方案形成价值，经验又没有沉淀为共享知识。创新原动力研究因此不能只测量个体特质，也需要观察组织怎样承接行动。图2呈现的是一组理论关系，是否成立仍要接受经验研究检验。

从框架可以推导出几项可检验的关系。环境扰动本身不应直接预测创新结果，行动者是否把扰动识别为可处理的问题，才是中间环节。微能力对创新的作用，也会受到试探机会的限制；一个人能够观察和再框架，却没有行动权限，能力只能停留在认知层面。组织容错只有与反馈纪律结合时才可能促进学习，单纯降低失败成本未必产生创新。社会价值反馈若不能回到个人经验和组织制度，成功项目也可能只是一次偶然事件。这些关系为后续研究提供了比“创新能力高低”更具体的观察对象。

框架还显示出几个容易卡住的位置。有人根本没有察觉现实变化；有人看见问题，仍用旧经验解释；也有团队已经形成方案，却拿不到测试所需的时间或小额资源。即使方案已经进入使用，反馈没有被记录，组织也可能回到原有判断。梳理这些位置，可以帮助教师和管理者找到支持应落在哪里。若卡点是试探资源，再加一门通用创意课作用有限；若问题出在反馈缺席，单纯提高奖励也不会解决。

反脆弱性进入这一框架时，安全边界必须写清。挑战要处在可承受范围，反馈要及时，行动者也要拿得到完成修正的资源。若结果已经造成长期伤害，或失败无法挽回，教育者和管理者便需承担制度责任，而不能用“成长”为压力辩护。能够促成能力变化的，是有记录、有反馈且留有修复空间的试探。

七、“大融合”的方法及其边界

威尔森以“大融合”讨论不同知识领域之间的连接，希望复杂现象能够在多个解释层次之间形成一致性[12]。本文借用这一视角，是希望教育学、管理学、经济学和生命科学围绕同一问题相互校正。这种连接依然保留解释层次。神经系统的可塑性能够说明经验留下生物学变化的可能，至于何种问题值得行动，以及组织应如何分配资源，还要回到教育和管理情境中判断。

本文对不同学科作了有限分工。奥地利学派解释不完全知识条件下的行动与机会发现；经济生物学提示自我需要、社会情感和环境压力共同参与动机形成；神经可塑性研究说明持续经验能够改变学习与记忆；战略创业研究处理个体行动如何被资源和制度组织起来；教育学则必须回答任务如何设计、反馈怎样发生以及何种能力值得培养。每个解释层次都有自己的证据和适用范围。

具体到本文，每一处跨学科连接都需要核对三件事。两个概念是否在处理同一现象？从一个层次推到另一个层次时，中间经过了什么转换？所作结论是否超过该学科能够支持的证据强度？例如，突触变化与组织创新之间还隔着个体学习、行动试探和组织承接，文章不能跳过这些环节。本文使用“张力”“可塑性”和“开放系统”，用意都在描述能力生成的条件，并没有把它们当成自然科学对“创新原动力”的直接证明。

这种分工也暴露出本文的限制。“行为张力”目前是理论概念，尚缺少稳定的测量工具；个体微能力与组织战略创业之间的关系主要通过逻辑推演建立，还需要案例和纵向资料检验；神经可塑性只能支持经验改变认知习惯的一般可能，无法直接证明某项创新课程产生特定神经变化。若忽略这些限制，跨学科很容易变成术语借用。

后续研究可以从较小的证据开始。教育场域可比较学生两次处理同一复杂问题的文本，观察其是否增加了情境证据、是否改变问题定义、是否把反馈带入第二轮行动。组织研究可追踪一个机会从成员发现到资源配置的过程，辨认它在哪些制度节点被放大或中断。跨层次研究则要说明变量如何连接，避免从脑机制直接跳到组织绩效。这样的研究进路虽然缓慢，却能逐步判断本文框架哪些关系成立，哪些需要修正。

八、结论

本文试图回答一个贯穿创新教育与战略创业的问题：面对不确定性，行动能力怎样生成。创新原动力被界定为感知现实错配、调整认知、组织试探并从价值反馈中修正自身的能力。行为张力提供行动起点，个体微能力负责加工张力，组织机制决定个体动能能否进入战略更新，社会反馈则检验行动是否创造了真实价值。

这个解释修正了两种常见理解。把创新看成人格天赋，会低估教育和经验的作用；把创新看成一套流程，又会忽略行动者的动机、判断和制度处境。创新原动力连接两者，强调能力在连续行动中形成，也强调个体行动需要组织条件才能产生持续影响。

“大融合”为这一理论建构提供方法论提醒，不同学科可以围绕共同问题建立联系，同时保留证据边界。本文提出的跨层次框架仍需实践检验。它目前能够提供的，是一组更具体的研究问题：张力如何被行动者感知，微能力怎样改变问题处理方式，组织在哪些节点接住或消耗个体动能，价值反馈又怎样返回下一轮行动。沿着这些问题继续研究，创新原动力才可能从概念主张成长为具有解释力的理论。

参考文献：

- [1]. 蔡博文. 创新原动力：创新型人才培养的基础[J]. 三门教育研究, 2025(1).
- [2]. MISES L V. Human Action: A Treatise on Economics[M]. New Haven: Yale University Press, 1949.
- [3]. HAYEK F A. The Use of Knowledge in Society[J]. American Economic Review, 1945, 35(4): 519-530.
- [4]. KIRZNER I M. Competition and Entrepreneurship[M]. Chicago: University of Chicago Press, 1973.
- [5]. PRIGOGINE I, STENGERS I. Order out of Chaos: Man's New Dialogue with Nature[M]. New York: Bantam Books, 1984.
- [6]. SMITH A. The Theory of Moral Sentiments[M]. London: A. Millar, 1759.
- [7]. CORY G A Jr. The Consilient Brain: The Bioneurological Basis of Economics, Society, and Politics[M]. New York: Springer, 2004.
- [8]. CORY G A Jr. Economic Biology and Behavioral Economics: The Prophecy of Alfred Marshall[M]. New York: Routledge, 2023.
- [9]. KANDEL E R. The Molecular Biology of Memory Storage: A Dialogue Between Genes and Synapses[J]. Science, 2001, 294(5544): 1030-1038. DOI:10.1126/science.1067020.
- [10]. TALEB N N. Antifragile: Things That Gain from Disorder[M]. New York: Random House, 2012.
- [11]. IRELAND R D, HITT M A, SIRMON D G. A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and Its Dimensions[J]. Journal of Management, 2003, 29(6): 963-989. DOI:10.1016/S0149-2063(03)00086-2.
- [12]. WILSON E O. Consilience: The Unity of Knowledge[M]. New York: Alfred A. Knopf, 1998.